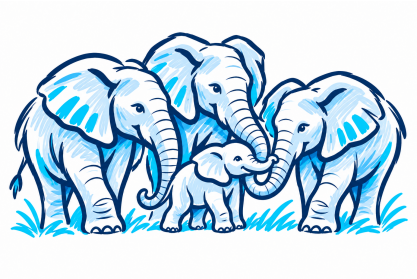
Eure Teamkultur

Beispielorganisation · fiktive Daten · Textentwürfe · 2026-11-21

Team Morgenwind



Kultur des Zusammenhalts

Dafür steht bei Teamwesen das Bild: Elefantenherde. Das Tierbild ist kein festes Etikett für euer Team.

Teilnahme: 18 von 20 · Berichtsentwurf

Dieser Bericht beschreibt, wie ihr eure Zusammenarbeit zum Zeitpunkt der Befragung einschätzt. Die Ergebnisse geben euch eine Grundlage, um Stärken zu würdigen, Unterschiede zu verstehen und konkrete Schritte zu vereinbaren.

© Voss Seminare Akademie. Alle Rechte vorbehalten.

So lest ihr euren Bericht

Die Teammitte zeigt sechs Bereiche eurer Zusammenarbeit. Ich- und Teamwerte stammen aus unterschiedlichen Perspektiven derselben anonymen Befragung. Punktwerte sind umgerechnete Skalenwerte und kein Anteil guter oder schlechter Mitarbeitender.

Die Dimensionswerte liegen zwischen 0 und 100 Punkten und beschreiben eure gemeinsame Selbsteinschätzung. 100 Punkte bedeuten höchste Zustimmung zu den Aussagen – kein perfektes Team und keine objektive Leistungsmessung. Die Punkte sind kein Anteil zufriedener Mitarbeitender. Kulturanteile werden gesondert in Prozent dargestellt. Alle sechs Dimensionen stehen gleichberechtigt um „Wir als Team“. Die Mitte ist kein eigener Messwert. Die Messwertfarben zeigen Rot unter 50 Punkten, Gelb von 50 bis 68, Orange von 69 bis 80 und Blau ab 81 Punkten; maßgeblich ist der angezeigte gerundete Wert. Unterschiede sind Gesprächsanlässe, keine Bewertung einzelner Personen.



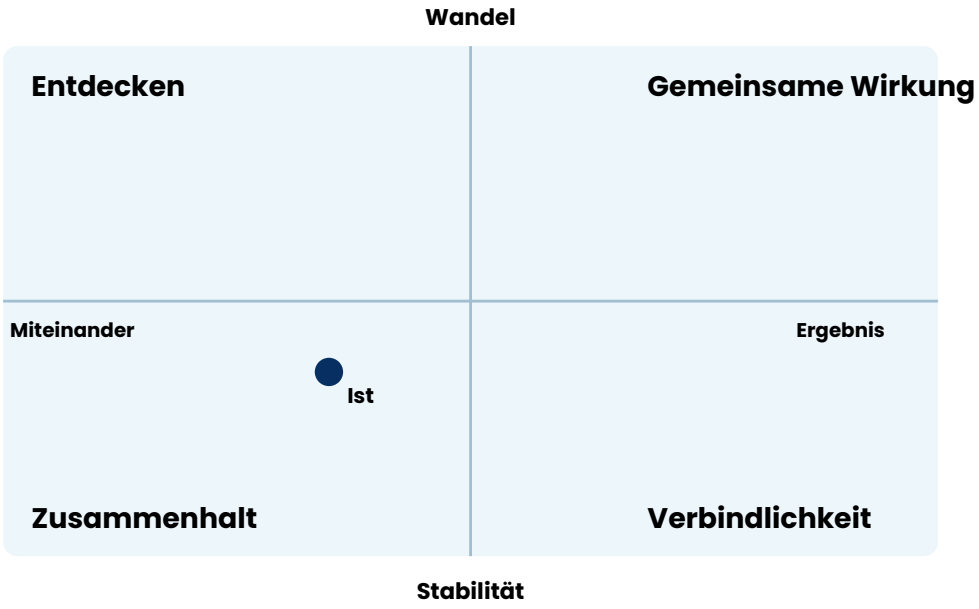
Rot < 50 P. · Gelb 50–68 P. · Orange 69–80 P. · Blau ab 81 P.

© Voss Seminare Akademie. Alle Rechte vorbehalten.

Auf einen Blick

Kultur des Zusammenhalts

Stärkste Kategorie	Entwicklungsfeld	Größte Aussagenlücke
Gemeinsame Wirkung · 72 Punkte	**Beweglichkeit · 69 Punkte**	**K5 · +31 Punkte**



© Voss Seminare Akademie. Alle Rechte vorbehalten.

Wir als Team – unser Gesamteindruck

Wir als Team orientieren uns häufig an Zusammenhalt und Beständigkeit. Unsere Antworten zeigen ein Muster, in dem Zugehörigkeit und ein vertrautes Miteinander wichtig sind. Wie gut uns dies im Alltag gelingt, zeigt sich in den einzelnen Bereichen unterschiedlich.

Wir können uns vielfach mit Fehlern und Unsicherheit zeigen und um Hilfe bitten. Wir sprechen vieles direkt, ehrlich und respektvoll an.

Wir setzen Vereinbartes in vielen Situationen verbindlich um. Wir packen häufig mit an und suchen gemeinsam nach Lösungen.

Wir probieren häufig neue Wege aus und lassen andere Sichtweisen zu. Wir richten unsere Arbeit vielfach an gemeinsamen Zielen aus.

Beim Thema Klartext sehen wir den eigenen Beitrag positiver als das Verhalten des Großteils unseres Teams. Wir können gemeinsam klären, welche Beiträge bei anderen tatsächlich ankommen. Untereinander schätzen wir die erfragten Bereiche nach dem verwendeten Einigkeitskennwert vergleichsweise ähnlich ein.

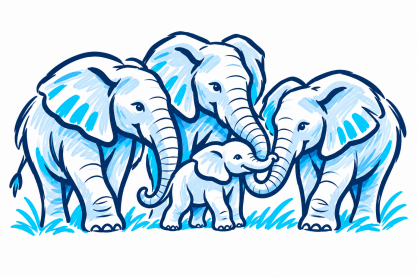
Vergleichsweise positiv bewerten wir, wie es uns gelingt, uns über Erfolge anderer wie über eigene zu freuen. Weniger selbstverständlich ist für uns, Lösungsvorschläge einzubringen. Daran können wir unser gemeinsames Gespräch konkret machen.

Unser gemeinsames Wunschbild setzt sich aus unterschiedlichen Vorstellungen zusammen. Die folgenden Anteile beziehen sich auf unsere gewählten Wunsch-Antworten, nicht auf den Anteil einzelner Teammitglieder. Der Wunsch nach Zugehörigkeit, Unterstützung und Beständigkeit ist ein erkennbarer Teil unseres Wunschbildes (25 %). Der Wunsch nach klaren Abläufen, Sorgfalt und verbindlichen Absprachen spielt in unserem Wunschbild bisher kaum eine Rolle (0 %). Der Wunsch nach Offenheit, Austausch und gemeinsamem Ausprobieren steht bei mindestens der Hälfte unserer Wunsch-Antworten im Mittelpunkt (50 %). Der Wunsch nach gemeinsamen Zielen, Entschlossenheit und Ergebnisorientierung ist ein erkennbarer Teil unseres Wunschbildes (25 %).

In unserem Wunschbild gewinnen gemeinsames Ausprobieren und neue Möglichkeiten an Gewicht. Wir möchten mehr Raum schaffen, um Ideen miteinander zu erproben. Beim Thema Beweglichkeit geht es für uns darum, das bereits häufig Gelungene beständiger zu machen. Eine konkrete Vereinbarung und ein gemeinsamer Rückblick können uns dabei unterstützen.

© Voss Seminare Akademie. Alle Rechte vorbehalten.

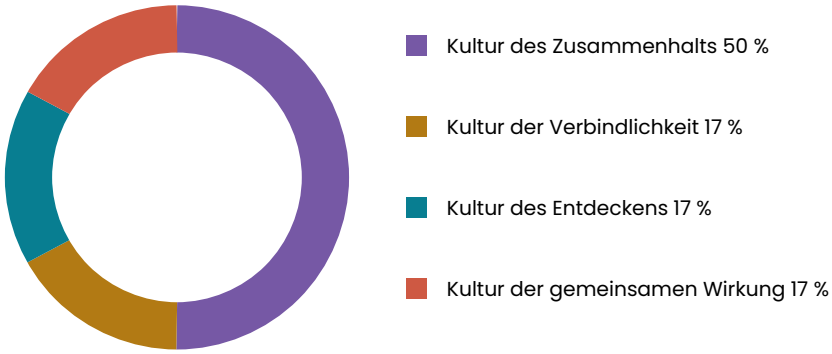
Eure Kultur im Alltag



Kultur des Zusammenhalts

Dafür steht bei Teamwesen das Bild: Elefantenherde. Das Tierbild ist kein festes Etikett für euer Team.

In der Kultur des Zusammenhalts stehen Zugehörigkeit, gegenseitige Unterstützung und Beständigkeit im Mittelpunkt. Erfahrungen werden weitergegeben, Beziehungen über längere Zeit gepflegt und Entscheidungen auch daran gemessen, was sie für das Miteinander bedeuten. Im Alltag kann sich das darin zeigen, dass ihr nachfragt, wenn jemand stiller wird, neue Kolleginnen und Kollegen begleitet und bei Belastung zusammenrückt. Vertraute Abläufe geben Orientierung. Wie offen ihr dabei mit Fehlern oder unterschiedlichen Meinungen umgeht, zeigen die Verhaltenskategorien zusätzlich.



© Voss Seminare Akademie. Alle Rechte vorbehalten.

Was eure Kultur stärkt und fordert

Was euch stärkt

Euch kann stärken, dass Menschen mit ihrer Erfahrung und Lebenssituation wahrgenommen werden. Gegenseitige Hilfe erleichtert schwierige Phasen, eingespielte Beziehungen verkürzen Abstimmungen und gemeinsam bewältigte Herausforderungen schaffen Vertrauen. Neue Teammitglieder profitieren von Begleitung und geteiltem Wissen. Besonders wirksam wird diese Stärke, wenn Unterstützung auch aktiv erbeten werden darf und Zugehörigkeit nicht davon abhängt, immer derselben Meinung zu sein.

Energiefresser

Energie kann verloren gehen, wenn der Wunsch nach Harmonie notwendige Gespräche verdrängt. Ärger bleibt dann zwischen den Zeilen, Veränderungen werden lange vertagt oder einzelne Menschen übernehmen aus Loyalität dauerhaft zu viel. Auch ein enges Wir-Gefühl kann den Einstieg für Neue erschweren. Diese Spannungen entstehen nicht zwangsläufig; achtet darauf, ob Rücksicht eure Zusammenarbeit trägt oder ob wichtige Anliegen dadurch unausgesprochen bleiben.

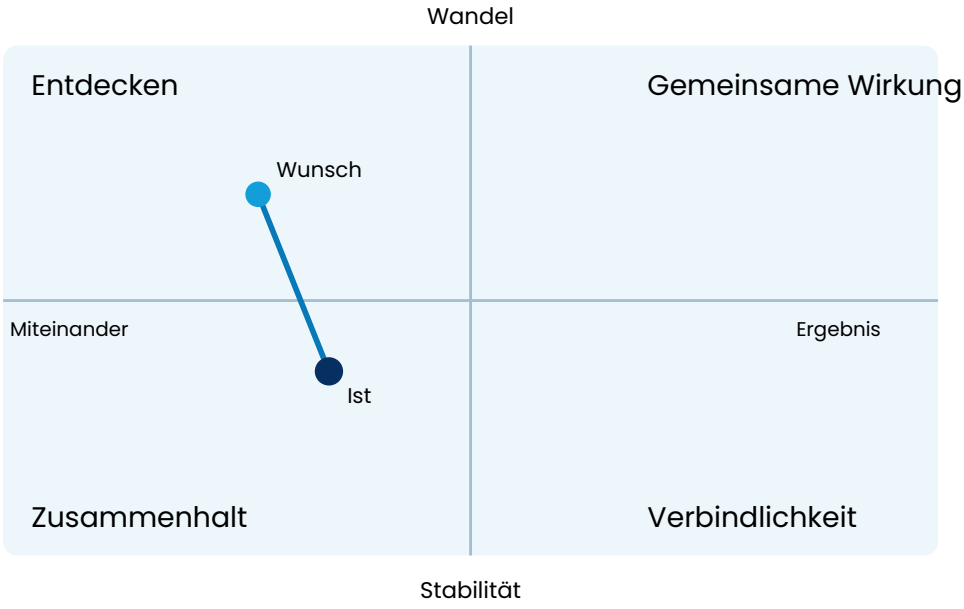
Was euch weiterhilft

Hilfreich sind verlässliche Gesprächsräume, in denen Wertschätzung und klare Rückmeldung zusammenkommen. Sprecht aus, wer welche Unterstützung braucht und wo Belastungsgrenzen liegen. Veränderungen gelingen leichter, wenn ihr ihren Sinn erklärt, Bewährtes würdigt und konkrete nächste Schritte vereinbart. Zum Beispiel könnt ihr eine kurze Runde einführen: Was läuft gut, was sprechen wir zu selten an und wobei brauchen wir Hilfe?

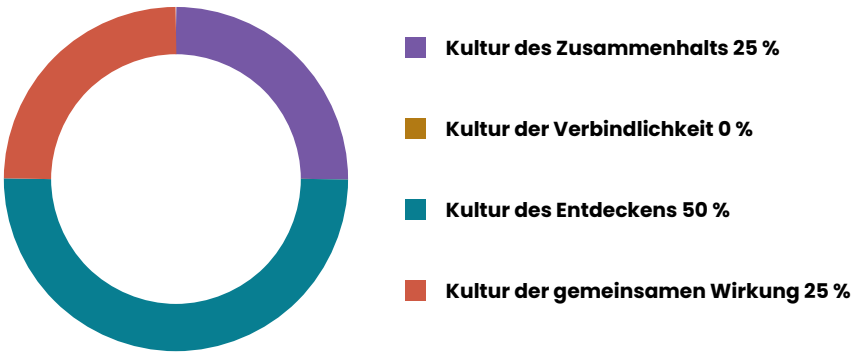
© Voss Seminare Akademie. Alle Rechte vorbehalten.

Ist und Wunsch

Der Pfeil verbindet die gewichteten Schwerpunkte eurer erlebten und gewünschten Kultur. Unterschiedliche Verteilungen können denselben Schwerpunkt haben; betrachtet deshalb auch die Anteile.



Wunsch: Kultur des Entdeckens



© Voss Seminare Akademie. Alle Rechte vorbehalten.

Was euer Wunschbild bedeuten kann

Der größte Anteil eurer gewählten Wunsch-Antworten entfällt auf Kultur des Entdeckens. Das ist ein Gesprächsanlass und bedeutet nicht, dass alle Teammitglieder dasselbe wünschen.

Wenn ihr euch mehr Entdeckungsfreude wünscht, kann dahinter der Wunsch nach mehr Austausch, Beteiligung und Freiraum für Ideen stehen. Vereinbart kleine Experimente und hört bewusst unterschiedliche Sichtweisen. Ein erster Schritt könnte ein gemeinsamer Versuch sein, bei dem Ziel, Zuständigkeit und Auswertung feststehen. Klärt, welche Offenheit euch fehlt und welche bewährten Absprachen ihr gleichzeitig bewahren möchtet.

Gemeinsam konkret werden

Welche Alltagssituation möchtet ihr verändern? Woran würdet ihr die gewünschte Kultur erkennen? Was soll dabei aus eurer heutigen Zusammenarbeit erhalten bleiben?

© Voss Seminare Akademie. Alle Rechte vorbehalten.

Führung im Teamalltag

Hier geht es darum, wie Führung die sechs Teamdimensionen im Alltag unterstützt. Diese Werte fließen weder in eure Tierkultur noch in persönliche Arbeitsprofile ein. Es handelt sich um subjektive Wahrnehmungen, keine objektive Leistungsbewertung.

Die Selbsteinschätzung der Führungskraft wird als eigene, erkennbare Perspektive gezeigt. Differenzen sind Gesprächsanlässe.

0–100 Punkte: höchste Zustimmung bei 100, kein Idealwert. „Kann ich nicht beurteilen“ wird nicht als Nullpunkt gewertet. Pro Dimension müssen mindestens 5 Mitarbeitende eine beurteilbare Antwort abgegeben haben.

Dimension	Mitarbeitende	Führungskraft selbst	Differenz Selbst - Team
Halt	61 Punkte	75 Punkte	+14 Punkte
Klartext	64 Punkte	75 Punkte	+11 Punkte
Verlässlichkeit	61 Punkte	75 Punkte	+14 Punkte
Mitverantwortung	64 Punkte	75 Punkte	+11 Punkte
Beweglichkeit	61 Punkte	75 Punkte	+14 Punkte
Gemeinsame Wirkung	64 Punkte	75 Punkte	+11 Punkte

© Voss Seminare Akademie. Alle Rechte vorbehalten.

Führung – gemeinsam ins Gespräch kommen

Halt: Diese Unterstützung wird teilweise erlebt. Im Gespräch lässt sich klären, wann sie trägt und wann sie fehlt.

Klartext: Diese Unterstützung wird teilweise erlebt. Im Gespräch lässt sich klären, wann sie trägt und wann sie fehlt.

Verlässlichkeit: Diese Unterstützung wird teilweise erlebt. Im Gespräch lässt sich klären, wann sie trägt und wann sie fehlt.

Mitverantwortung: Diese Unterstützung wird teilweise erlebt. Im Gespräch lässt sich klären, wann sie trägt und wann sie fehlt.

Beweglichkeit: Diese Unterstützung wird teilweise erlebt. Im Gespräch lässt sich klären, wann sie trägt und wann sie fehlt.

Gemeinsame Wirkung: Diese Unterstützung wird teilweise erlebt. Im Gespräch lässt sich klären, wann sie trägt und wann sie fehlt.

Gemeinsam konkret werden

- Welche Alltagssituationen stehen hinter euren Wahrnehmungen?
- Was soll die Führungskraft beibehalten und was gezielt verändern?
- Welche konkrete Vereinbarung wollt ihr nach vier bis sechs Wochen gemeinsam überprüfen?

© Voss Seminare Akademie. Alle Rechte vorbehalten.

Eure Teammitte

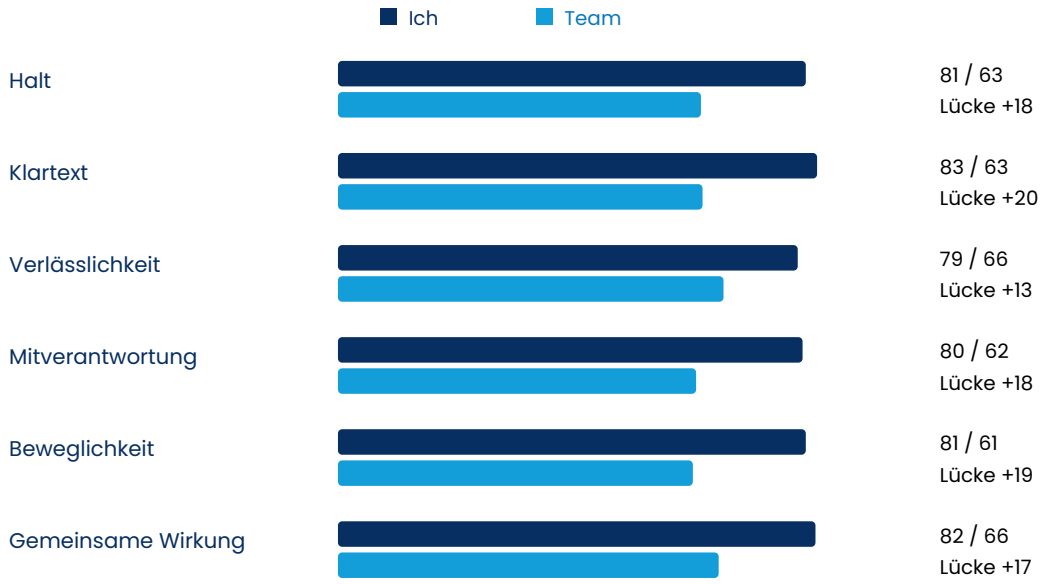


Halt, Klartext, Verlässlichkeit, Mitverantwortung, Beweglichkeit und gemeinsame Wirkung bilden zusammen eure Teamkultur. Die Anordnung stellt keine Rangfolge dar. Gewichtung: 40 % Ich und 60 % Team.

© Voss Seminare Akademie. Alle Rechte vorbehalten.

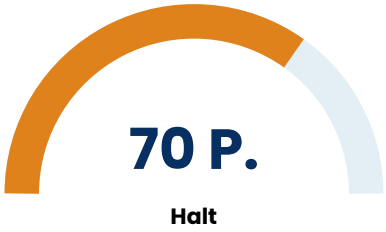
Der Spiegel

So sehe ich meinen Beitrag – so erlebe ich den Großteil meines Teams. Die Lücke ist die Differenz in Punkten.



© Voss Seminare Akademie. Alle Rechte vorbehalten.

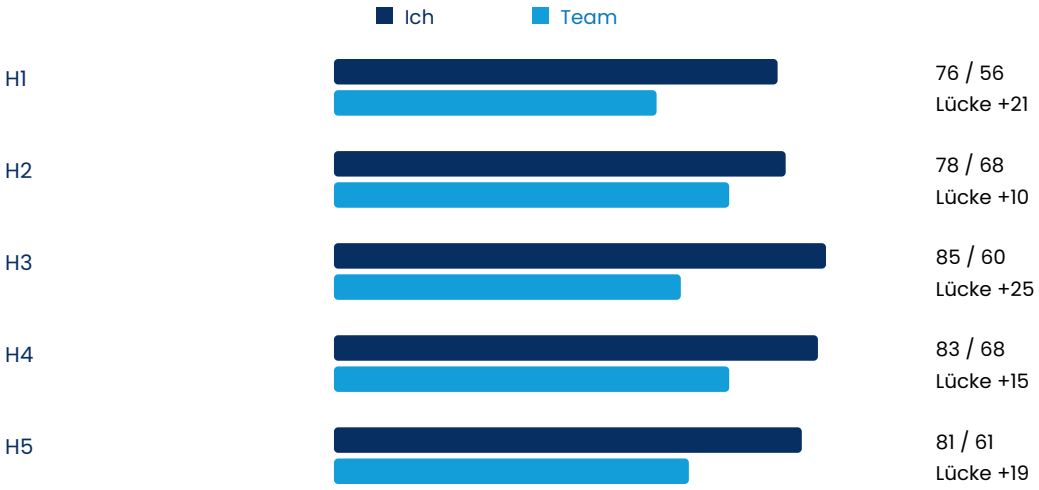
Halt



Wir können uns vielfach mit Fehlern und Unsicherheit zeigen und um Hilfe bitten. Gerade in schwierigeren Situationen bleibt Raum, unsere Offenheit weiter zu festigen. Wir können gezielt die Situationen stärken, in denen Offenheit noch schwerfällt.

Die meisten erleben sich selbst offener als den Rest des Teams. Das ist menschlich. Es zeigt aber, dass vieles, was jeder von sich glaubt, bei den anderen nicht ganz ankommt.

Eure Einschätzungen liegen vergleichsweise nah beieinander. Besprecht dennoch, ob es Situationen gibt, die einzelne von euch anders erleben.



Stärkste Aussage: … fragen um Hilfe, wenn sie nicht weiterwissen? (68 Punkte)

Schwächste Aussage: … geben eigene Fehler offen zu? (56 Punkte)

Eure Workshopfragen

1. Was müsste passieren, damit ihr Fehler leichter zugebt? 2. Was hält euch davon ab, um Hilfe zu bitten? 3. Welche eine Vereinbarung würde euren Halt sofort stärken?

© Voss Seminare Akademie. Alle Rechte vorbehalten.

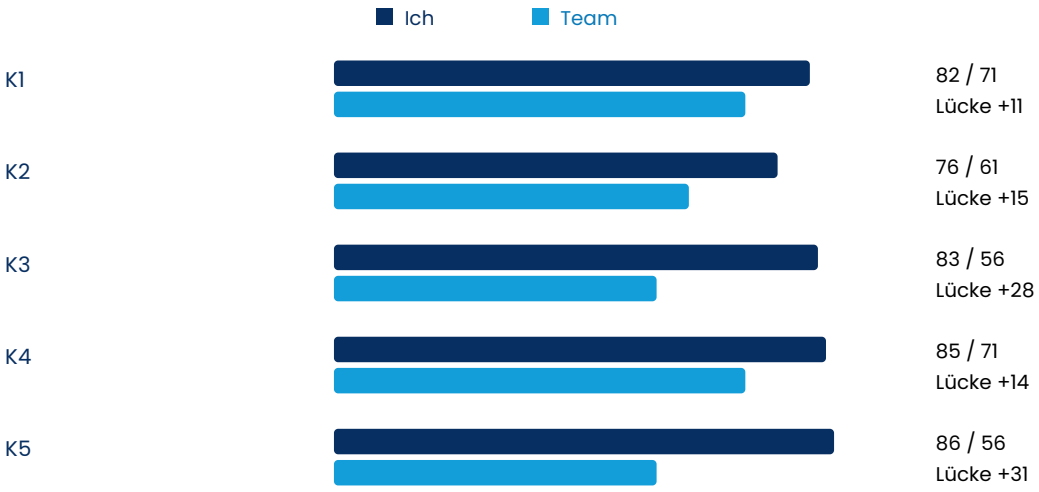
Klartext



Wir sprechen vieles direkt, ehrlich und respektvoll an. Bei besonders unbequemen Themen können wir unseren Umgang mit Rückmeldung und Kritik noch festigen. Wir können besonders unbequeme Themen früher aufgreifen und Erwartungen an Rückmeldung klären.

Beim Thema Klartext bewertet ihr euren eigenen Beitrag positiver als das Verhalten des Großteils eures Teams. Besprecht anhand konkreter Situationen, welche Beiträge andere wahrnehmen und welche Erwartungen ihr aneinander habt.

Eure Einschätzungen liegen vergleichsweise nah beieinander. Besprecht dennoch, ob es Situationen gibt, die einzelne von euch anders erleben.



Stärkste Aussage: … sprechen Unstimmigkeiten direkt bei der betroffenen Person an? (71 Punkte)

Schwächste Aussage: … nehmen Kritik an, ohne sich zu rechtfertigen? (56 Punkte)

Eure Workshopfragen

1. Welche Themen bleiben bisher unausgesprochen? 2. Wie wird Kritik bei euch aufgenommen? 3. Welche Vereinbarung erleichtert direkte Rückmeldung?

© Voss Seminare Akademie. Alle Rechte vorbehalten.

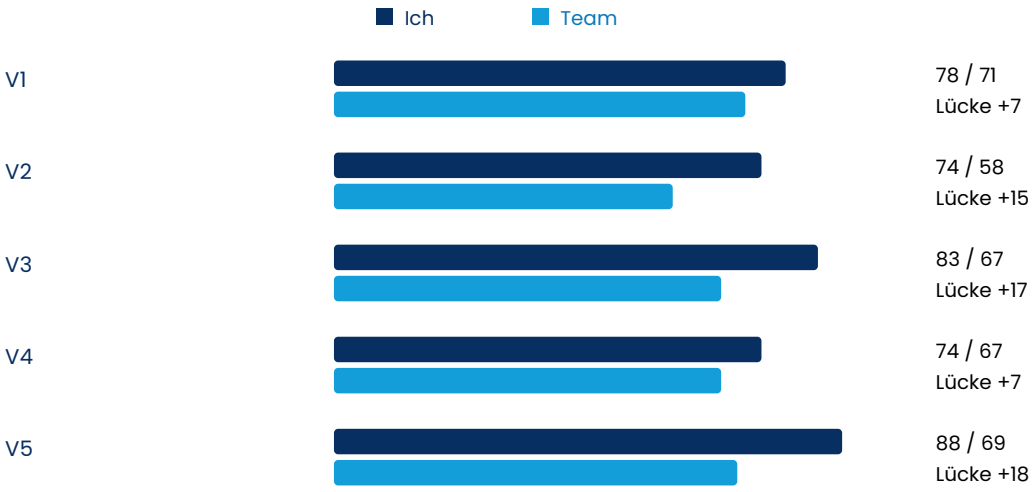
Verlässlichkeit



Wir setzen Vereinbartes in vielen Situationen verbindlich um. Bei Engpässen und gemeinsam getroffenen Entscheidungen können wir unsere Verlässlichkeit weiter festigen. Wir können unsere Rückmeldungen bei Schwierigkeiten und das gemeinsame Tragen von Entscheidungen weiter festigen.

Beim Thema Verlässlichkeit bewertet ihr euren eigenen Beitrag positiver als das Verhalten des Großteils eures Teams. Besprecht anhand konkreter Situationen, welche Beiträge andere wahrnehmen und welche Erwartungen ihr aneinander habt.

Eure Einschätzungen liegen vergleichsweise nah beieinander. Besprecht dennoch, ob es Situationen gibt, die einzelne von euch anders erleben.



Stärkste Aussage: … halten Absprachen ein? (71 Punkte)

Schwächste Aussage: … tragen Teamentscheidungen mit, auch wenn sie anders entschieden hätten? (58 Punkte)

Eure Workshopfragen

1. Welche Absprachen sind für euch wirklich verbindlich? 2. Wie meldet ihr Engpässe rechtzeitig? 3. Wie überprüft ihr gemeinsam die Umsetzung?

© Voss Seminare Akademie. Alle Rechte vorbehalten.

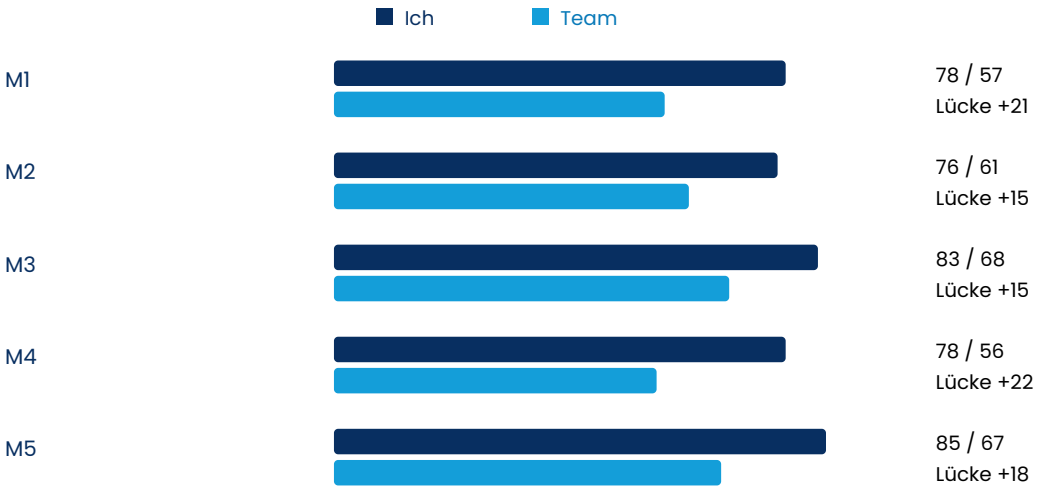
Mitverantwortung



Wir packen häufig mit an und suchen gemeinsam nach Lösungen. Bei der gegenseitigen Ansprache und beim Klären mit den Beteiligten bleiben noch Unterschiede in unserem Alltag. Wir können die direkte Ansprache auch bei schwierigen Absprachen weiter festigen.

Beim Thema Mitverantwortung bewertet ihr euren eigenen Beitrag positiver als das Verhalten des Großteils eures Teams. Besprecht anhand konkreter Situationen, welche Beiträge andere wahrnehmen und welche Erwartungen ihr aneinander habt.

Eure Einschätzungen liegen vergleichsweise nah beieinander. Besprecht dennoch, ob es Situationen gibt, die einzelne von euch anders erleben.



Stärkste Aussage: … packen mit an, wenn etwas liegen bleibt? (68 Punkte)

Schwächste Aussage: … bringen Lösungsvorschläge ein, statt nur Probleme zu benennen? (56 Punkte)

Eure Workshopfragen

1. Was könnt ihr direkt miteinander klären? 2. Wann bleibt Verantwortung zwischen euch liegen? 3. Welche Aufgabe wollt ihr künftig gemeinsam im Blick behalten?

© Voss Seminare Akademie. Alle Rechte vorbehalten.

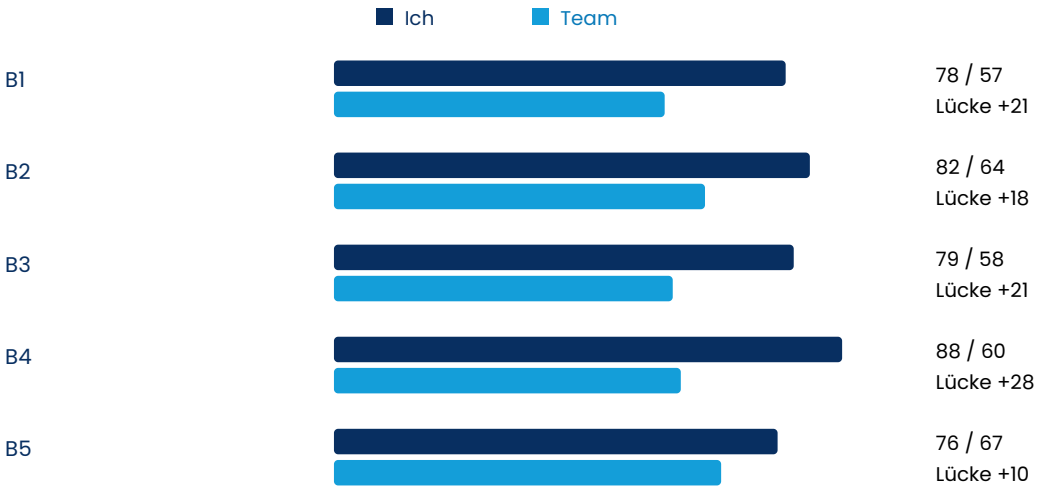
Beweglichkeit



Wir probieren häufig neue Wege aus und lassen andere Sichtweisen zu. Veränderungen offen aufzugreifen und aus Fehlern zu lernen gelingt uns noch nicht gleichermaßen in allen Situationen. Wir können das Lernen aus Fehlern und das Aufgreifen anderer Sichtweisen noch bewusster gestalten.

Beim Thema Beweglichkeit bewertet ihr euren eigenen Beitrag positiver als das Verhalten des Großteils eures Teams. Besprecht anhand konkreter Situationen, welche Beiträge andere wahrnehmen und welche Erwartungen ihr aneinander habt.

Eure Einschätzungen liegen vergleichsweise nah beieinander. Besprecht dennoch, ob es Situationen gibt, die einzelne von euch anders erleben.



Stärkste Aussage: … lassen sich auf andere Sichtweisen ein? (67 Punkte)

Schwächste Aussage: … gehen offen auf Veränderungen zu? (57 Punkte)

Eure Workshopfragen

1. Was möchtet ihr einmal anders versuchen? 2. Wie lernt ihr aus einem Versuch, der nicht gelingt? 3. Welchen Freiraum braucht ein kleines Experiment?

© Voss Seminare Akademie. Alle Rechte vorbehalten.

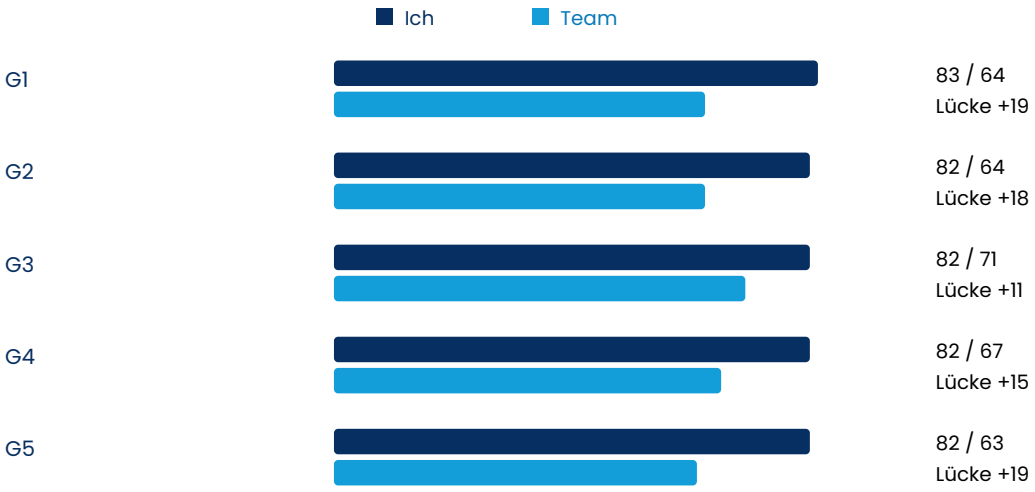
Gemeinsame Wirkung



Wir richten unsere Arbeit vielfach an gemeinsamen Zielen aus. Unterstützung und geteilte Erfolge verbinden uns, während der Blick über den eigenen Anteil hinaus noch weiter wachsen kann. Wir können den Blick auf das Gesamtergebnis auch bei konkurrierenden Wünschen weiter stärken.

Beim Thema Gemeinsame Wirkung bewertet ihr euren eigenen Beitrag positiver als das Verhalten des Großteils eures Teams. Besprecht anhand konkreter Situationen, welche Beiträge andere wahrnehmen und welche Erwartungen ihr aneinander habt.

Eure Einschätzungen liegen vergleichsweise nah beieinander. Besprecht dennoch, ob es Situationen gibt, die einzelne von euch anders erleben.



Stärkste Aussage: … freuen sich über Erfolge anderer wie über eigene? (71 Punkte)

Schwächste Aussage: … denken an das Gesamtergebnis, nicht nur an ihren Teil? (63 Punkte)

Eure Workshopfragen

1. Welches gemeinsame Ziel verbindet euren Alltag? 2. Wo stehen Einzelinteressen dem gemeinsamen Ergebnis im Weg? 3. Woran würdet ihr eine bessere gemeinsame Wirkung erkennen?

© Voss Seminare Akademie. Alle Rechte vorbehalten.

Energie und Unterstützung

Was euch Energie kostet

Worauf ihr aufbauen könnt

- … freuen sich über Erfolge anderer wie über eigene? · 71 Punkte
- … sprechen Unstimmigkeiten direkt bei der betroffenen Person an? · 71 Punkte
- … bleiben im Streit sachlich und respektvoll? · 71 Punkte

Starke Kategorien: Gemeinsame Wirkung, Verlässlichkeit.

Entwicklungsfelder

- … bringen Lösungsvorschläge ein, statt nur Probleme zu benennen? · 56 Punkte
- … nehmen Kritik an, ohne sich zu rechtfertigen? · 56 Punkte
- … geben konkrete Rückmeldung, wenn sie etwas stört? · 56 Punkte

Die größten Aussagenlücken

- K5: … nehmen Kritik an, ohne sich zu rechtfertigen? · +31 Punkte
- B4: … lernen aus Fehlern, statt Schuldige zu suchen? · +28 Punkte
- K3: … geben konkrete Rückmeldung, wenn sie etwas stört? · +28 Punkte

Unterstützung von außen

Eine moderierte Klärung zum Thema Beweglichkeit kann euch unterstützen. Vereinbart konkrete Verhaltensweisen, hilfreiche Rahmenbedingungen und einen Termin, an dem ihr die Umsetzung gemeinsam prüft.

Eine moderierte Klärung zum Thema Mitverantwortung kann euch unterstützen. Vereinbart konkrete Verhaltensweisen, hilfreiche Rahmenbedingungen und einen Termin, an dem ihr die Umsetzung gemeinsam prüft.

© Voss Seminare Akademie. Alle Rechte vorbehalten.

Eure nächsten Schritte

1. **Gemeinsam verstehen**

   Besprecht im Workshop, welche Ergebnisse ihr im Alltag wiedererkennt.

2. **Eine Vereinbarung umsetzen**

   Legt eine konkrete Maßnahme mit Zuständigkeit und Termin fest.

3. **Wirkung prüfen**

   Reflektiert die Umsetzung und vereinbart eine Wiederholungsmessung.

Wählt gemeinsam einen nächsten Schritt, der in euren Alltag passt. Haltet fest, wer ihn unterstützt, bis wann ihr ihn ausprobiert und wann ihr auf die Wirkung schaut.

© Voss Seminare Akademie. Alle Rechte vorbehalten.